

УДК 331.005.95/96

Орлова А.А.,

канд. екон. наук, доцент кафедри економіки праці та менеджменту
Кіровоградський національний технічний університет

Стратегічне управління людськими ресурсами: теоретичні аспекти

Сучасні економічні умови, які характеризуються динамічністю, підвищеною конкуренцією, ризикованістю, невизначеністю, висувають нові вимоги до управління персоналом, як основного реально можливого стратегічного фактору. Крім того, досвід розвинених країн свідчить про те, що процвітання провідних компаній, в першу чергу, залежить від створення ефективного механізму управління людськими ресурсами, який базується на комплексному стратегічному підході до використання і розвитку кадрового потенціалу. Стратегічне управління людськими ресурсами (СУЛР) дає можливість комплексно та ефективно вирішувати проблеми управління людськими ресурсами як з погляду поточних потреб, так і на довгострокову перспективу.

Теоретичні та практичні аспекти СУЛР досліджували такі вітчизняні та зарубіжні вчені, як М. Армстронг, Д. Богиня, А. Кібанов, С. Крутанін, О. Крушельницька, В. Маслов, О. Новікова, Г. Осовська, І. Петрова, А. Чухно, Л. Шаульська.

Еволюція теорії та практики зарубіжного кадрового менеджменту тісно пов'язана з адаптацією нових технологій менеджменту та специфічних підходів у кадровій роботі. З 80-х років XX ст. у розвинених країнах відбувається процес трансформації від управління персоналом до управління людськими ресурсами. Сьогодні на теренах постсоціалістичних країн також відбувається активізація цього процесу.

На відміну від терміна “персонал”, термін “людські ресурси”, має більш виражене соціальне забарвлення, акцентуючи увагу на індивідуальних особливостях працівників, їх новій ролі у сучасному виробництві [6, с. 13]. Крім того, він використовують не лише на рівні підприємства, а й на рівні суспільства.

СУЛР базується на людському потенціалі як основі організації, орієнтує діяльність компанії на запити споживача, здійснює гнучке регулювання своєчасні зміни в організації, що відповідають вимогам оточення і дають змогу компанії досягати конкурентних переваг, виживати в довгостроковій перспективі [2, с. 31].

І. Петрова СУЛР визначає як комплексний підхід до управління персоналом, спрямований на розвиток та реалізацію його компетенцій, необхідних для забезпечення стійких конкурентних переваг організації та досягнення її стратегічних цілей [6, с. 13].

Узагальнюючи підходи відомих науковців [1; 6], фундаментальну мету СУЛР можна визначити як підвищення рівня конкурентоспроможності та забезпечення стійких конкурентних переваг підприємства за рахунок задоволення його потреб у кваліфікованих, вмотивованих та лояльних працівниках.

Стратегічне управління персоналом дозволяє вирішувати такі завдання:

1) забезпечення організації необхідним людським потенціалом відповідно до цілей її стратегічного розвитку;

2) формування внутрішнього середовища організації, її внутрішньоорганізаційної культури, ціннісних орієнтацій, пріоритетів у потребах для створення умов виявлення стратегічного мислення та реалізації обраних стратегій;

3) реалізація компетенцій працівників організації відповідно до стратегічних цілей з метою досягнення стійких конкурентних переваг організації на ринку;

4) сценарне прогнозування майбутнього у ході визначення стратегії організації та розвитку партисипативного управління на всіх її рівнях [5, с. 43];

5) задоволення та узгодження інтересів працівників, керівників, власників компанії, а також потреб та інтересів споживачів й інших соціальних груп з оточення компанії [6, с. 15].

Концепція СУЛР зосереджується на необхідності застосування активної кадрової політики, на відміну від пасивної та реактивної політики, які є характерними для традиційних моделей управління персоналом. При цьому відповідальність за реалізацію активної політики покладається не тільки на вище керівництво організації та менеджера з персоналу, але і на лінійних менеджерів. Отже, робота керівників усіх ланок інтегрується в єдину систему управління людськими ресурсами [3, с. 45].

Оскільки СУЛР направлене на формування конкурентоспроможного кадрового потенціалу підприємства, функції системи стратегічного управління людськими ресурсами запропоновано згрупувати за трьома напрямками:

1) Забезпечення кадровим потенціалом: аналіз трудового потенціалу; планування персоналу; найм та відбір персоналу; адаптація персоналу, вивільнення персоналу.

2) Розвиток кадрового потенціалу: навчання працівників; планування кар'єри; забезпечення соціальної стабільності; соціальний розвиток; формування корпоративної культури; формування іміджу організації.

3) Реалізація кадрового потенціалу: організація праці; координація трудової діяльності; мотивація; контроль, компенсації; адміністрування; оцінка результатів праці [4, с. 115].

Таким чином, СУЛР визначає механізм управління людськими ресурсами організації в довгостроковій перспективі. До специфічних особливостей СУЛР слід віднести те, що воно реалізується за допомогою визначених функцій управління людськими ресурсами, і, відповідно, є функціональною складовою системи управління людськими ресурсами. У той же час, СУЛР є функціональним напрямом у межах стратегічного управління організації.

Список літератури

1. Армстронг М. Стратегическое управление человеческими ресурсами: Пер.с англ. – М.: ИНФРА-М, 2002. – 328 с.
2. Ковальська К. Складові системи стратегічного управління людськими ресурсами організації / К. Ковальська // Вісник Київського національного університету ім. Т. Шевченка. Економіка. – К. : КНЕУ. – 2012. – Вип. 137. – С. 31-34.
3. Крутанин С. М. Управление персоналом: стратегические ориентиры [Текст]: [монография] / С. М. Крутанин. – М.: Кондор, 2006. – 294 с.
4. Крушельницька О. В. Управление персоналом: навч. посіб. [Текст]: [монография] / О. В. Крушельницька, Д. П. Мельничук. – К.: КОНДОР, 2006. – 304 с.
5. Маслов В. И. Стратегическое управление персоналом в условиях эффективной организационной культуры : Учебник. – М.:Финпресс, 2004. – 288 с.
6. Петрова І. Л. Стратегічне управління людськими ресурсами: навч. посіб. / І. Л. Петрова. – К. : КНЕУ, 2013. – 466 с.